

Arbeitsblatt 4.1.1ef

WISSENS-CHECK FORMULAR 4.1

ANLEITUNG

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von 10 Multiple-Choice-Fragen. Bitte wählen Sie die Antwort, die Sie für richtig halten. Für jede Frage gibt es nur eine richtige Antwort.

1. Welche Art von Veränderung in der Personalentwicklung deutet darauf hin, dass CGC von größerer Bedeutung sein könnte?
 - a. eine Veränderung hin zum Outsourcing von HR-Funktionen aus den Unternehmen an externe Anbieter
 - b. eine Veränderung hin zu Ansätzen und Instrumenten, die sich auf den Einzelnen und seine spezifischen Kompetenzen, Ressourcen, Eigenschaften und Interessen konzentrieren
 - c. eine Veränderung hin zu einem rationaleren Verständnis von HR, einschließlich der Berechnung von HR in Statistiken

2. Welche der folgenden Beschreibungen trifft auf den Begriff "Karriere" zu, wie er im Kurs beschrieben wird?
 - a. Karriere ist ein vorgeschriebener Entwicklungspfad innerhalb eines bestimmten organisatorischen Kontextes
 - b. Karriere als Begriff kann nicht mehr verwendet werden, da die individuellen Prozesse zwischen Unternehmen und Arbeitsplätzen als völlig unabhängig von den mit diesem Begriff verbundenen Vorstellungen verstanden werden
 - c. Karriere ist individualisiert, unvorhersehbar, riskant, fragil, auch Quereinsteiger sind üblich, Karriere kann projektbezogen sein.

3. Welches der folgenden Argumente wurde für die Notwendigkeit von Änderungen bei CGC angeführt?
 - a. Veränderte Qualifikationsanforderungen und die Erwartung einer lebenslangen Teilnahme an formaler und nicht-formaler Bildung und Ausbildung
 - b. Die Veränderungen in der Arbeitsplatzorganisation, die Technologien und die damit verbundenen Veränderungen bei den Schlüsselkompetenzen
 - c. Veränderungen in der Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen
 - d. Alle oben genannten Aspekte
4. Was ist kein Argument dafür, dass die Personalentwicklung eine größere Verantwortung für die Unterstützung der Mitarbeiter und deren Weiterentwicklung übernehmen sollte?
 - a. Höhere Bedeutung von qualifizierten Mitarbeitern
 - b. Wachsende Zahl junger Menschen, die in den Arbeitsmarkt eintreten
 - c. Aufforderung an die Personalentwicklung, strategisch und zukunftsorientiert zu handeln
5. Es wurden einige kritische Punkte für die Verbindung zwischen CGC und HRD diskutiert. Welche der folgenden Beschreibungen trifft auf diese Überlegungen zu?
 - a. Nur wenige Unternehmen bieten frei zugängliche Beratungsdienste an, bei denen die Mitarbeiter den Zugang und die Folgen des Dienstes weitgehend selbst bestimmen können.
 - b. Die meisten HRD-Praktiker sehen keinen Bedarf an individueller Laufbahnreflexion oder Laufbahnentwicklung
 - c. Es gibt keine Instrumente, die beschreiben, wie die CGC-Praxis in Unternehmen umgesetzt werden könnte

6. Der Career Live Cycle kann HRD mit CGC verbinden. Welche der folgenden Aspekte scheinen nach einem solchen Zyklusmodell unterschätzt zu werden?
- a. Der Eintritt oder das Onboarding in ein Unternehmen
 - b. Der Karrierewechsel, z. B. Ruhestand oder Mobilität innerhalb des Unternehmens
 - c. Perspektiven nicht nur für identifizierte und "talentierete" Mitarbeiter, sondern für alle und insbesondere für benachteiligte Gruppen bieten
7. Aus den vorgestellten Beispielen, die die Praxis in Unternehmen beschreiben, sollten wir nicht zusammenfassen:
- a. CGC ist eine gut etablierte Praxis in der heutigen HRD-Realität
 - b. dass in den meisten Unternehmen gut etablierte Dienste und ausgebildete CGC-Berater vorhanden sind
 - c. In vielen Unternehmen wird ein gewisser Bedarf gesehen, über eine bessere Entwicklung der CGC-Praxis nachzudenken

Erwartete Antworten 4.1.1ef

Erwartete Antworten:
Q1=b; Q2=c; Q3=d; Q4 =b; Q5=a; Q6=c; Q7=a.